

The Influence of Overtime Hours on Employees' Psychological Well-Being

Jiaoyang Yu

School of Education, Taiyuan Normal University, Jinzhong Shanxi
Email: yujiaoyang@hotmail.com

Received: Oct. 21st, 2019; accepted: Nov. 14th, 2019; published: Nov. 21st, 2019

Abstract

The phenomenon of overtime is becoming more and more common at work, but the impact of overtime hours on employees' psychological well-being is still controversial. This study aims to investigate the influence of overtime hours on employees' well-being and to explore the moderating effect of voluntary or compulsory overtime on the relationship between overtime hours and well-being. 265 full-time employees completed a general well-being questionnaire (GWBQ) as well as some optional and open-ended questions relevant to overtime. The results indicated that employees carrying out high levels of overtime had significantly lower psychological well-being than those with low levels of overtime. Overtime hours can account for 19.8% and 19.7% variance on two factors of general well-being (exhaustion and tension) beyond other individual characteristics. Even though the moderating effect of voluntary or compulsory overtime is not significant, it may mitigate the adverse influence of overtime hours on psychological well-being.

Keywords

Overtime Hours, Psychological Well-Being, Voluntary or Compulsory Overtime

加班时间对员工心理健康影响的研究

蔚佼秧

太原师范学院教育学院, 山西 晋中
Email: yujiaoyang@hotmail.com

收稿日期: 2019年10月21日; 录用日期: 2019年11月14日; 发布日期: 2019年11月21日

摘要

加班这一现象在工作中越来越普遍, 但是加班时间对员工心理健康的影响仍存在争议。本研究探索加班

时间对员工心理健康的影响, 并研究自愿或强制加班对加班时间和心理健康关系的调节作用。对265名全职员工做了总体心理健康调查表(**General Well-being Questionnaire**)以及一些与加班有关的可选和开放式问题问卷调查。结果表明, 加班时间长的员工心理健康水平明显低于加班时间少的员工。在心理健康的两个因素(疲惫和紧张)上, 除了个人相关信息, 加班时间可以起到**19.8%**和**19.7%**的解释作用。即使在统计学意义上自愿加班的调节作用不显著, 但是和强制加班相比, 自愿加班可以减轻加班时间对心理健康的不利影响。

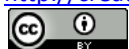
关键词

加班时间, 心理健康, 自愿或强制加班

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在竞争激烈的“信息时代”, 加班变得越来越普遍(Sparks et al., 2001)。人们越来越关注加班对心理健康的影响。加班对员工的健康产生的不利影响包括身体健康, 心理健康和行为问题以及生活失衡等(Danna & Griffin, 1999)。先前的研究表明加班对员工的心理健康有不利影响(Van Der Hulst & Geurts, 2001; Golden & Wiens-Tuers, 2006; Costa et al., 2004; Caruso et al., 2004)。

职业心理学和健康研究表明, 每天或每周加班的员工往往会感到压力和疲劳加剧, 因此面临生病, 受伤, 倦怠或工作和家庭失衡的额外风险。如果加班是强制的, 则尤其如此(Golden & Wiens-Tuers, 2006)。劳累过度会对员工的心理健康产生不利影响。工作量的增加和加班时间的增加, 特别是在重复性任务中, 降低了员工的心理健康(Ashkenazy, 2004)。加班容易造成负面情绪, 例如抑郁, 焦虑, 紧张, 烦躁不安和易怒情绪(Danna & Griffin, 1999)。尤其, 加班会导致与工作相关的压力, 从而导致行为的改变, 例如饮酒增加, 吸烟增加, 睡眠障碍, 暴力和冲突(Quick et al., 1986)。Virtanen et al. (2009)发现延长和不规律的工作时间会导致汽车工人的认知功能受损。加班还会导致工作生活失衡。过度工作的员工可能把工作压力带到家庭(Crouter et al., 1999)。加班员工的闲暇时间和承担其他义务的时间较少, 例如家庭时间, 育儿和照顾父母的时间(Rau & Triemer, 2004)。加班还可能导致工作满意度下降, 并导致职业倦怠和工业事故发生率增加(De Cuyper & De Witte, 2006; Van Der Hulst & Geurts, 2001; Dembe et al., 2005)。

Brenner et al. (2004)提出, 加班会增加累积性创伤疾病。在美国由10,793名参与者进行的另一项纵向研究表明, 在控制了其他特征(包括年龄, 性别, 职业, 行业和地区)之后, 加班和长时间工作与较高受伤危险率呈正相关(Dembe et al., 2005)。英国家庭小组调查(British Household Panel Survey, 1998)对5000个家庭进行的一项纵向研究表明, 连续加班超过五年的员工更容易遭受健康问题的困扰。此外, 即使后来减少了工作时间, 员工的健康问题仍然存在, 这表明损害可能是不可逆的。此外, 缺乏对加班时间和工作时间的控制将加剧加班对员工心理健康的不利影响(Maume & Bellas, 2001; Berg et al., 2004)。在中国香港进行的一项研究发现, 每天工作超过11.5小时的员工遭受严重损伤的可能性更高(Ong & Koqi, 1990)。进一步的研究调查了中国信息和通信技术(ICT)部门上班族样本中加班与心理健康之间的关系, 该研究表明, 在个人主义文化背景下的现有理论和证据也可能适用于集体主义文化(Houdmont et al., 2011)。

但是, 先前的研究结果并不总是一致的。一项实地实验研究表明, 即使加班与较高的疲惫程度密切

相关,但压力与适度的加班工作之间没有显著差异(Dahlgren et al., 2006)。Beckers et al. (2004)还表明,适度的加班在愉悦和上进的员工中很普遍。在高强度的加班和低强度的加班之间,心理健康是否存在显著差异尚无统一的结论。此外,应进一步探讨加班是否可以预测心理健康的程度。中国正处于经济快速发展阶段,因此加班在中国的背景下更为普遍。但是,大多数研究加班与员工心理健康之间关系的研究都是基于西方文化和背景的。像许多其他相关研究一样,该研究也可以被概念化为付出-恢复理论(Effort-Recovery Theory)测试,该理论通常在科学文献中用于解释加班与心理健康之间的理论关系(Meijman & Mulder, 1998)。

但是,尽管在发展中国家,工作时间的增加更为普遍,但关于中国员工的加班时间与心理健康之间关系的科学证据很少。本文旨在研究加班时间与心理健康之间是否存在显著的负相关。它还研究了加班时间高的员工与加班时间低的员工之间在心理健康水平上是否存在显著差异。此外,它还探讨了在控制其他个人特征后,加班时间可以在多大程度上预测员工的心理健康状况,以及“自愿加班还是强制加班”是否可以调节加班时间与心理健康之间的关系。最后,它探讨了哪些因素可以激励员工自愿加班。该研究试图填补中国这一科研领域的空白,并提高雇主和员工对加班时间过长可能对心理健康产生的不利影响的认识。该研究还将为政府或企业提供一些基于证据的实际建议,以帮助他们对加班时间作出合理适当的限制,以及如何建立有效的奖励制度来激励员工自愿加班,从而尽可能减少加班的不良影响。

本文旨在通过调查中国文化背景下的员工,来探索西方有关加班时间与心理健康之间关系的现有理论和实践是否可以应用于中国文化背景。主要目标将通过以下研究假设进行探索:

- 1) 加班时间与心理健康水平之间存在显著的负相关;
- 2) 加班时间长的员工的心理健康水平明显低于加班时间短的员工的心理健康水平;
- 3) 加班时间可以解释除其他个人特征如年龄、性别和受教育程度之外的心理健康水平;
- 4) “自愿加班或强制加班”可能会对加班与心理健康之间的关系产生调节作用。

2. 研究方法

2.1. 调查对象

此项研究获得了英国诺丁汉大学工作、卫生和人力资源研究所研究委员会的伦理道德同意信。中国的两家企业参与了这项研究。一家位于中国大连的国际分公司,是最大的信息技术和商业解决方案公司之一,为几乎所有行业用户的需求提供全方位的信息处理。第二家是山西省一家广告设计公司。由于就业市场的特殊性,如不确定性、多变性和突然性,两家公司的加班都很常见。两家公司之所以允许这项研究,主要有两个原因:一是寻求人际关系至关重要;二是介绍和解释了企业从研究中可能获得的益处。例如,通过实证结果强调加班时间对员工心理健康的影响,利用从员工那里收集的数据来调整工作时间安排,帮助改善公司的奖励制度,从而激励员工的工作积极性。两家企业的人力资源部门向两家企业的所有员工(分别为 $N=675$ 和 $N=513$, 共计 1188 份)分发了调查问卷,共得到 265 份已完成的调查表(22.3%的答复率)。

2.2. 研究工具

本研究采用定量方法研究两个主要变量,即加班时间和员工的心理健康。第一个问题是在过去六个月中平均每周的加班时间。加班时间包括在家中进行加班工作所花费的时间,但不包括通勤时间。通过测量每周的加班时间来测量加班时长的方法在以前的研究中得到了广泛的应用(e.g. Beckers et al., 2004; Gralla et al., 2016; Trejo, 1993)。关于加班时间,尽管许多研究者质疑自我报告的可靠性,但由于以下原因,它仍然是最受欢迎的方法:首先,有时研究者无法从人力资源部门获得员工加班时间的数据;其次,

在一些公司或单位，没有记录加班时间，因为评估是基于工作绩效或产出，而非员工从事了多少加班时间；第三，由于一些加班工作是在家里而不是在工作场所进行的，因此从员工本人那里获取数据可能更为精确。另外，Spector (2006)提出，使用自我报告度量进行数据收集在本质上不会导致常见方法偏差的问题。

General Well-Being Questionnaire (GWBQ)问卷用于调查员工的总体心理健康。此问卷的24道项目，是基于症状，从两个方面评估总体心理健康：精疲力竭和紧张。精疲力竭量表测量疲劳、精神混乱和情绪烦躁。紧张量表测量恐惧、忧虑、紧张和焦虑的身体迹象。此问卷采用五分记分法：0(从不)、1(很少)、2(有时)、3(经常)和4(总是)。分数越高，心理健康水平越低。GWBQ问卷在不同群体环境中，对于一般健康、健康不全和疲劳等其他衡量标准具有良好的效度，在与健康相关的研究与工作有关的研究中，也是一个一致可靠的工具(Munir et al., 2007)。此外，GWBQ还包括一些可选和开放式问题。此外，问题“你是自愿加班还是强制加班？”提供了四个选项：完全自愿、大多数时间自愿、大多数时间强制和完全强制。最后一个开放式问题收集了导致加班的因素。此研究还收集了相关的人口统计数据，包括年龄、性别和教育水平。这些因素被发现对心理健康有潜在影响(e.g. Thoits, 1983; Ryff, 1989; Blanchflower & Oswald, 2004; Theodossiou, 1998)。

2.3. 道德问题及数据处理

作为研究设计的一个组成部分，在研究之前和研究期间都考虑和预测了可能涉及的伦理问题，以保证该研究的接受性和专业性。研究者介绍了该研究的真正目的。在参与研究之前，研究者得到被试的许可，拟订并签署了一份知情同意书，以确认他们的权利将在整个过程中得到保护。为了确保参与者自愿参加，并保护信息的机密性，参与者被告知，他们的回答是匿名的；随时可以退出研究，无需任何理由。

SPSS 24 软件用于分析提出的假设。根据以往的加班研究，加班时间按中位数分为长时间加班和短时间加班。皮尔逊相关性分析用于调查加班时间与员工心理健康之间的关系。独立样本 t 检验用来分析长时间加班的员工和短时间加班的员工之间心理健康的可能差异。分层回归分析用来研究排除其他个体特征，加班时间在多大程度上可以预测心理健康。在模型 1 中，包括性别、年龄和教育水平。在模型 2 中，添加了加班时间。最后，调节效应分析探讨“自愿加班还是强制加班”是否对加班时间与心理健康的关系产生调节作用。

3. 研究结果

3.1. 描述性统计及相关分析

本研究收集了265名员工的数据(22.3%的答复率)。参加者的年龄从21岁到46岁不等[mean (M) = 26.4; SD = 3.8]，123名(46.4%)女性，142名(53.5%)男性。大多数参与者(74.8%)拥有大学本科学位。绝大多数参与者(86.5%)报告说，他们在过去6个月有过加班经历。约22.5%的人报告说，他们加班是完全自愿的；45.0%的人回答大部分时间是自愿的；27.0%的人回答大部分时间是强制加班，只有4.5%的参与者在加班方面完全是强制性的。每周加班时间为0到30小时不等(M = 8.4, SD = 7.7)。心理健康的“精疲力竭”维度，得分为1到37分， M = 19.0, SD = 6.0；另一维度“紧张”，得分为1到27分， M = 13.5, SD = 6.0。皮尔逊相关分析显示加班时间和总体心理健康的两个维度精疲力竭 $r = 0.43$; $p < 0.01$ 和紧张 $r = 0.44$; $p < 0.01$ 都有显著正相关，见表1。

3.2. 独立样本 t 检验

独立样本 t 检验(表2)表明，加班时间长的员工“精疲力竭”和“紧张”的得分都显著高于加班时间

短的员工($t = -5.3, p < 0.01; t = -5.8, p < 0.01$)。

Table 1. Mean (*M*), standard deviation (*SD*) and correlations between overtime hours and psychological well-being
表 1. 平均数(*M*)标准差(*SD*)和加班时间与心理健康的相关关系

变量	M	SD	1	2
加班时间	8.4	7.7		
精疲力竭	19.0	6.0	0.43**	
紧张	13.5	6.0	0.44**	0.77**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ 。

Table 2. Psychological well-being indicators for employees reporting low or high levels of overtime, including mean (*M*) and standard deviation (*SD*)
表 2. 报告低加班时间和高加班时间的员工的心理健康指标差异

变量	低加班时间 < 8 小时每周	高加班时间 ≥ 9 小时每周	T (df)	<i>p</i>
精疲力竭: <i>M</i> (<i>SD</i>)	16.9 (5.5)	22.5 (5.2)	-5.3 (263)	<0.01
紧张: <i>M</i> (<i>SD</i>)	11.2 (4.9)	17.1 (5.8)	-5.8 (263)	<0.01

df, degrees of freedom.

3.3. 多层回归分析

多层回归分析(表 3)表明,除了个人因素(包括性别、年龄和教育水平),加班时间可以显著解释总体心理健康水平(精疲力竭和紧张), $\Delta R^2 = 0.198, \text{Beta} = 0.449, p < 0.01; \Delta R^2 = 0.197, \text{Beta} = 0.448, p < 0.01$ 。

Table 3. Results of regression analysis of age, gender, education level, and overtime hours on two factors (exhaustion and tension) of general well-being
表 3. 年龄、性别、教育程度和加班时间分层回归分析的结果(包括总体心理健康的两个因素,精疲力竭和紧张)

模型	R	R ²	R ² change	Standardized beta
1	0.044	0.002	0.002	
年龄				0.041
性别				0.025
教育水平				0.004
2	0.447**	0.200**	0.198**	
年龄				0.106
性别				0.043
教育水平				-0.005
加班时间				0.449

因变量: 精疲力竭; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ 。

模型	R	R ²	R ² change	Standardized beta
1	0.126	0.016	0.016	
年龄				-0.017
性别				0.083
教育水平				-0.099
2	0.461**	0.212**	0.197**	
年龄				0.047
性别				0.102
教育水平				-0.108
加班时间				0.448

因变量: 紧张; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ 。

3.4. 调节作用检验

调节效应分析(表 4)表明,模型中加入“自愿或强制”对总体心理健康得分有积极影响,这意味着员工加班的强制性越高,精疲力竭和紧张感得分越高,但效果并不显著($\text{Beta} = 0.188$ 和 0.018 , $p > 0.05$)。此外,它并没有导致方差显著增加($\Delta R^2 = 0.006$ 和 0.001 , $p > 0.05$)。加班时间和“自愿或强制”之间的相互作用效果并不显著($\text{Beta} = -0.315$ 和 -0.141 , $p > 0.05$)。

Table 4. Moderated regression showing overtime hours and the interaction between overtime hours and “voluntary or compulsory” on exhaustion

表 4. 调节效应分析显示加班时间和“自愿或强制”的相互作用对精疲力竭维度的影响

模型	R	R ²	R ² change	Standardized beta
第一步:	0.433**	0.188**	0.188**	
加班时间				0.433**
第二步:	0.440**	0.194**	0.006	
加班时间				0.417**
自愿或强制				0.077
第三步:	0.449**	0.202**	0.008	
加班时间				0.675*
自愿或强制				0.188
交互作用				-0.315

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ 。

调节效应分析显示加班时间和“自愿或强制”的相互作用对紧张维度的影响

模型	R	R ²	R ² change	Standardized beta
第一步:	0.434**	0.188**	0.188**	
加班时间				0.434**
第二步:	0.435**	0.189**	0.001	
加班时间				0.441**
自愿或强制				-0.032
第三步:	0.437**	0.191**	0.002	
加班时间				0.556*
自愿或强制				0.018
交互作用				-0.141

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ 。

4. 讨论

本研究旨在探讨西方国家在加班时间和心理健康方面的现有理论与实践能否应用于中国的文化环境(集体主义)。更具体地说,加班时间的长短是否对心理健康有不利影响(假设 1 和 2);以及除了个人因素,加班时间在多大程度上可以解释员工的心理健康(假设 3);还研究了自愿或强制加班能否调节加班时间与心理健康之间的关系(假设 4)。此外,还探索了导致员工加班的因素,以及哪些潜在因素可以激励员工自愿加班。

4.1. 加班时间对心理健康的影响

正如预期的那样,结果支持了假设 1、2 和 3,表明加班时间与心理健康呈负相关。在总体心理健康

的两个维度疲惫感和紧张感上, 加班时间长的员工和加班时间短的员工有显著差异。这表明, 加班时间长的员工的心理健康水平明显低于加班时间短的员工。排除其他个人特征, 包括年龄、性别和教育水平, 加班时间可以解释近五分之一的总体心理健康水平。本研究的第一个关键点是加班时间的长短对心理健康有不良影响。先前的研究表明, 从事高加班水平的员工的总体心理健康明显低于低加班水平的员工(Houdmont et al., 2011)。这一发现与以前对于西方人口有关的研究一致(Taris et al., 2007)。该研究表明, 基于西方背景的现有理论和证据也可以应用于中国文化背景。

4.2. 自愿加班的调节作用

要考虑的另一个关键点是加班的自愿性或强制性是否会影响加班时间与心理健康之间的关系。先前的一项研究(Beckers et al., 2008)表明, 在自愿基础上加班的员工通常不容易疲劳而且有较高的工作满意度, 这表明自愿加班对加班时间和总体心理健康之间关系的缓和作用。尽管本研究自愿加班对加班时间与心理健康关系的调节作用没有达到统计学显著性水平, 但比起强制加班的员工, 自愿加班的员工更有可能具有较高的心理健康水平。此外, 关于哪些因素导致人们加班的问题, 87.4%的参与者报告说, 工作需求是主要原因。关于如何激励员工自愿加班, 几乎一半的参与者表示, 加班费是一种有效的激励。

此外, 加班奖励对心理健康也很重要。先前一项研究(Beckers et al., 2008)调查了高报酬和低报酬工作中的加班与心理健康之间的关系, 发现那些报告加班费低的工人有倦怠、愤世嫉俗、工作家庭冲突, 恢复缓慢等特点。它还表明, 在低报酬的情况下, 员工更加非自愿加班, 这反过来又与不良的心理健康有关(Van Der Hulst & Geurts, 2001)。本研究也显示了类似的结果, 即自愿加班可以减轻加班时间对心理健康的不利影响, 尽管没有达到显著的统计意义。此外, 加班费是激励员工加班的最有效方法之一。

4.3. 研究意义

本研究对后续科学研究和实践都有一定的影响。一方面, 本研究的结果对自愿加班的进一步研究具有重要的研究意义。约 90%的参与者报告说, 加班是因为工作需要。为了完成工作, 减少工作量几乎是不可能的。因此, 探索防御措施是试图解决这一问题的一种比较实际的方法。今后的研究应侧重于研究自愿加班对加班时间与心理健康关系的缓和作用, 即自愿加班与强制加班的影响。先前的一项研究表明, 强制性加班与较高的疲劳和较低的工作满意度密切相关(Beckers et al., 2008)。然而, 基于不同文化的证据能否适用于中国, 仍有待研究。此外, 还应调查促使员工自愿加班的潜在动机。这项研究表明, 奖励可能是激励员工自愿加班的最有效因素。因此, 在高报酬和低薪工作中, 加班与心理健康之间的关系值得更多探索。为了更好地理解这些问题, 必须收集详细和具体的信息。因此, 定量方法是不够的, 而定性方法可以帮助弥补这一缺陷。混合方法最适合满足此类要求。

本研究的结果有利于实际应用。从政策角度来看, 建议单位或企业将加班时间控制在合理的范围内, 并调整工作时间。企业应加强员工对加班工作的自我控制。如果员工是自愿加班, 加班时间对心理健康的不利影响可能会减少。为了激励员工自愿加班, 有效的奖励是必要的。因此, 在加班工作普遍存在的单位或企业中, 建立积极有效的奖励制度势在必行。行为经济学文献中的研究表明, 幸福感并不一定随收入而增加, 特别是在员工收入水平相对较高时(Golden & Wiens-Tuers, 2006)。因此, 需要全面了解员工自愿加班的动机, 以有效减少加班时间对心理健康的不利影响。

4.4. 研究不足

本研究也存在局限和不足。虽然本研究的结果似乎支持加班时间与心理健康水平之间的负相关, 但在解释结果时应谨慎。首先, 自我报告问卷是本研究的专有方法, 这种方法是有限的, 可能导致某些偏

见。人们普遍认为,唯一的方法可能导致高估变量之间关系的强度;共同方法变异等问题。反对者声称,应该结合替代方法来衡量关键变量。然而,Spector (2006)充分调查了常见方法差异的潜在问题,并指出了缓解使用自我报告研究有关问题的三个因素:1) 使用自我报告不保证将取得显著结果;2) 潜在的偏置变量(例如,负情感性、社会可取性)一般不会夸大研究变量之间的相关性;3) 单方法相关性不一定高于多方法相关性。因此,Spector (2006)得出结论,“通常认为共同方法变异自动影响用相同方法测量变量的流行立场是真实状态的扭曲和过于简化”(p. 221)。关于加班时间和心理健康的衡量标准,定量方法(自我报告问卷)是适当的。然而,为了调查“自愿或强制”加班工作的性质,量性研究是不够的。考虑到这些因素,共同方法差异的存在不会对本研究的结果产生差异偏差。然而,在今后的研究中,可以增加访谈,以收集关于强制加班的负面影响以及促进员工自愿加班动机的更充分的信息。

其次,本研究的局限性是反向因果关系问题和控制组。所有数据都是在一个时间点收集的,而纵向研究将更有利于改进研究结果。之后,改进的奖励系统和调整的时间表在一个加班组中执行,但不在控制组中实施。系统改进实施前后的比较、实验组与对照组的比较,将加深对加班时间与心理健康因果关系的理解并帮助探讨自愿加班能否减轻对心理健康的不利影响。最后,从两个加班企业中选取了样本。因此,对研究更感兴趣的员工更有可能参与,从而有可能导致样本的偏差。今后与自愿加班工作有关的一个重要方向是,以更详细的资料和较同质的群体来检验这种效果,消除混淆变量的影响(如职业类型)。

5. 结论

尽管存在局限性,本研究通过调查加班时间长短、自愿加班的调节作用,在加班与心理健康之间的关系方面提供了新的知识。奖励制度的内容,激励中国员工自愿加班。从根本上说,在中国文化背景下,该研究证明了加班时间与心理健康水平之间的负相关关系。此外,与加班时间短的员工相比,从事长时间加班的员工的心理健康水平要低得多。尤其,它显示了自愿加班对加班时间与心理健康之间关系的缓解作用,尽管没有达到显著的统计水平。

在一定程度上,该研究为填补中国这一科研领域的空白做出了贡献。其次,强调了长时间加班对员工心理健康的不利影响;第三,为企业提供一些循证建议,建议企业建立有效的奖励制度,尽可能减少加班时间的消极影响。最后,它强调需要进一步研究自愿加班的影响,以及高奖励与低奖励之间的区别。在中国,加班与心理健康关系的研究还处在初始阶段;后续研究需要更深入、更有针对性。它不应仅局限于理论意义,而且应该应用于实践中,如帮助企业采取有效措施,减轻加班对员工心理健康的不利影响。

参考文献

- Ashkenazy, P. (2004). Shorter Work Time, Hours, Flexibility and Labor Intensification. *Eastern Economic Journal*, 30, 603-614.
- Beckers, D. G. J., Van der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Van Yperen, N. W. (2004). Working Overtime Hours: Relations with Fatigue, Work Motivation, and the Quality of Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1282-1289.
- Beckers, D. G., van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W., & Geurts, S. A. (2008). Voluntary or Involuntary? Control over Overtime and Rewards for Overtime in Relation to Fatigue and Work Satisfaction. *Work & Stress*, 22, 33-50. <https://doi.org/10.1080/02678370801984927>
- Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T., & Kalleberg, A. (2004). Contesting Time: Control Overworking Time in Seven Industrialized Countries. *Industrial and Labor Relations Review*, 57, 531-549. <https://doi.org/10.2307/4126655>
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2004). Well-Being over Time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88, 1359-1386. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(02\)00168-8](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(02)00168-8)
- Brenner, M. D., Fairris, D., & Ruser, J. (2004). Flexible Work Practices and Occupational Safety and Health: Exploring the

- Relationship between Cumulative Trauma Disorders and Workplace Transformation. *Industrial Relations*, 43, 242-266. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00325.x>
- British Household Panel Survey (1998). In *BBC News Release (1998)*. *BBC Panorama Reveals Nation of Willing Workaholics*. BBC News Media Relations, 28th September 1998.
- Caruso, C. C., Hitchcock, E. M., Dick, R. B., Russo, J. M., & Schmit, J. M. (2004). *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illness, Injuries, and Health Behaviors*. DHHS (NIOSH) Publication.
- Costa, G. et al. (2004). Flexible Working Hours, Health, and Well-Being in Europe: Some Considerations from a SALTSA Project. *Chronobiology International*, 21, 831-844. <https://doi.org/10.1081/CBI-200035935>
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Maguire, M. C., & McHale, S. M. (1999). Linking Parents' Work Pressure and Adolescents' Well-Being: Insights into Dynamics in Dual-Earner Families. *Developmental Psychology*, 35, 1453-1461. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.35.6.1453>
- Dahlgren, A., Kecklund, G., & Akerstedt, T. (2006). Overtime Work and Its Effects on Sleep, Sleepiness, Cortisol and Blood Pressure in an Experimental Field Study. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 32, 318-327. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1016>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of Literature. *Journal of Management*, 25, 357-384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and Workload among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance. *International Journal of Stress Management*, 13, 441. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.441>
- Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., & Banks, S. M. (2005). The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 588-597. <https://doi.org/10.1136/oem.2004.016667>
- Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2006). To Your Happiness? Extra Hours of Labor Supply and Worker Well-Being. *The Journal of Socio-Economics*, 35, 382-397. <https://doi.org/10.1016/j.soec.2005.11.039>
- Gralla, R., Kraft, K., & Volgushev, S. (2016). The Effects of Works Councils on Overtime Hours. *Scottish Journal of Political Economy*, 64, 143-168. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12120>
- Houdmont, J., Zhou, J., & Hassard, J. (2011). Overtime and Psychological Well-Being among Chinese Office Workers. *Occupational Medicine*, 61, 270-273. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr029>
- Maume, D. J., & Bellas, M. L. (2001). The Overworked American or Time Bind? Assessing Competing Explanations for Time Spent in Paid Labor. *American Behavioral Scientist*, 44, 1137-1156. <https://doi.org/10.1177/00027640121956692>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Work Psychology* (Vol. 2, pp. 5-33). Hove: Psychology Press.
- Munir, F., Yarker, J., Haslam, C., Long, H., Leka, S., Griffiths, A., & Cox, S. (2007). Work Factors Related to Psychological and Health-Related Distress among Employees with Chronic Illnesses. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 259-277. <https://doi.org/10.1007/s10926-007-9074-3>
- Ong, C. N., & Kogi, K. (1990). Shift-Work in Developing Countries: Current Issues and Trends. *Occupational Medicine*, 5, 417-428.
- Quick, J. D., Horn, R. S., & Quick, J. C. (1986). Health Consequences of Stress. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 19-36. https://doi.org/10.1300/J075v08n02_03
- Rau, R., & Triemer, A. (2004). Overtime in Relation to Blood Pressure and Mood during Work, Leisure, and Night Time. *Social Indicators Research*, 67, 51-73. <https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000007334.20490.52>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-Being and Occupational Health in the 21st Century Workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509. <https://doi.org/10.1348/096317901167497>
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232. <https://doi.org/10.1177/1094428105284955>
- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Dahlgren, A., Geurts, S. A. E., & Tucker, P. (2007). Overtime Work and Well-Being: Prevalence, Conceptualization and Effects of Working Overtime. In S. McIntyre, & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (Vol. 2, pp. 21-40). Nottingham: Nottingham University Press.
- Theodossiou, I. (1998). The Effects of Low-Pay and Unemployment on Psychological Well-Being: A Logistic Regression Approach. *Journal of Health Economics*, 17, 85-104. [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(97\)00018-0](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(97)00018-0)

- Thoits, P. A. (1983). Multiple Identities and Psychological Well-Being: A Reformulation and Test of the Social Isolation Hypothesis. *American Sociological Review*, *48*, 174-187. <https://doi.org/10.2307/2095103>
- Trejo, S. J. (1993). Overtime Pay, Overtime Hours, and Labor Unions. *Journal of Labor Economics*, *11*, 253-278. <https://doi.org/10.1086/298296>
- Van Der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations between Overtime and Psychological Health in High and Low Reward Jobs. *Work and Stress*, *15*, 227-240. <https://doi.org/10.1080/026783701110.1080/02678370110066580>
- Virtanen, M., Singh-Manoux, A., Ferrie, J. E., Gimeno, D., Marmot, M. G., Elovainio, M., & Kivimäki, M. (2009). Long Working Hours and Cognitive Function the Whitehall II Study. *American Journal of Epidemiology*, *169*, 596-605. <https://doi.org/10.1093/aje/kwn382>